

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI UPT PELATIHAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU



Oleh

LARBIEL HADI

10775000224

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI UPT PELATIHAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU

Oleh : LARBIEL HADI

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga khususnya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga serta untuk mengetahui faktor yang menghambat kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga khususnya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga tersebut. Untuk melihat kinerja pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga 8 (delapan) indikator yang menjadi ukuran, yakni: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif analisis, dimana jawaban responden dideskriptifkan dan kemudian di analisa oleh penulis. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari Kepala UPT, Kasubag TU, dan Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga, sebanyak 45 orang pegawai. Untuk keperluan penelitian maka peneliti menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel yang berjumlah 45 orang.

Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh, kesetiaan pegawai = 26 responden atau 57,78% dari 45 responden mengatakan kesetiaan pegawai sudah baik, prestasi kerja pegawai = 19 responden atau 42,22% dari 45 responden mengatakan kurang baik, tanggung jawab pegawai = 20 responden atau 44,44% dari 45 responden mengatakan mengatakan tanggung jawab pegawai kurang baik, ketaatan pegawai = 20 responden atau 44,44% dari 45 responden mengatakan sudah baik, kejujuran pegawai = 19 responden atau 42,22% dari 45 responden mengatakan kurang baik, kerjasama = 17 responden atau 37,78% dari 45 responden mengatakan kurang baik, prakarsa = 17 responden atau 37,78% dari 45 responden mengatakan kurang baik, kepemimpinan = 18 responden 40% dari 45 responden mengatakan kurang baik. Sementara menurut hasil penelitian secara umum kinerja pegawai masih tergolong rendah terutama masalah tanggung jawab pegawai, untuk itu perlu ditingkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kata Kunci : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisis Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau**”.

Shalawat dan Salam senantiasa tercurah buat Nabi Muhammad SAW yang telah merintis jalan Kebenaran dan membawa manusia kejalan Keselamatan di dunia dan akhirat, yang mana berkat upaya dan usahanya umat manusia dapat keluar dari alam kebodohan ke alam berilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Adapun penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan mengikuti ujian oral *Comprehensive* untuk memperoleh gelar Sarjana S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. H.M. Nazir, MA** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. **Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. **Bapak Drs. Almasri, M.Si** selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu dan Ilmu Sosial sekaligus yang telah memberikan banyak pengarahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. **Bapak Muslim, M.Si** selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. **Bapak Mahmuzar, M.Hum dan Bapak Mashuri, MA** selaku Penguji I dan II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. **Bapak Drs. Alfizar, M.Si dan Bapak Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc** selaku Ketua dan Sekretaris Tim II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh **Bapak dan Ibu Dosen** serta **Pegawai** yang ada di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah berjasa memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis mengikuti bangku perkuliahan dan yang banyak membantu dalam proses belajar.
8. **Bapak Akhyar, S.Pd, M.Pd** selaku Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau, **Kakanda Ikhasan Fitra MW** yang banyak membantu penulis dalam penelitian dan seluruh pegawai atas waktu dan kerja sama yang diberikannya kepada penulis sehingga apa yang penulis butuhkan dapat diberikan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini.
9. **Keluarga Tercinta Ayahanda Anasri (Alm), Ibunda Samsurai**, yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik dan memberikan kasih sayang yang tulus serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis bisa menyelesaikan jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar sampai bisa menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi. Terima kasih kepada saudara-saudariku **Asmawati, A.Md** (Kakak), **Nurlaili** (Kakak), **Hairil Anwar** (Adik), **Melzalinda** (Adik) dan **Ardison, SE** (Adik) yang selalu memberikan

dukungan. Mudah-mudahan do'a dan cita-cita yang kita minta untuk kita semua dikabulkan oleh Allah SWT “.Amin”.

10. Sahabat-sahabatku Ahmad Rahmi, S.Sos, Abdul Azis, SE, Zurman, Supriadi, Niki Novi Putri, A.Md, Halimah Tusakdiah, A.Md, Erija Ekayanti, A.Md dan Seluruh Mahasiswa Fekonsos Khususnya Jurusan Administrasi Negara yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

11. Kawan-kawan yang selama ini telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dan Kawan-Kawan Pengurus BEM, Pengurus HMJ serta semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin. Akhir kata dari penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dan dapat bermamfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Pekanbaru, 23 Oktober 2012

Penulis

Larbiel Hadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Mamfaat Penelitian	11
1.5. Sistematika Penelitian	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Pengertian Kinerja	14
2.1.3. Pengertian Pegawai	17
2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	19
a. Kemampuan (Ability)	20
b. Motivasi	21
c. Energi/ Semangat Kerja	25
d. Lingkungan Kerja	27
2.3. Pengukurang Kinerja Pegawai	28
2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	31
2.5. Konsep Operasional	32
2.6. Variabel Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	34
3.4. Populasi dan Sampel	35

3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	38
4.2. Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	42
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden	56
5.1.1. Tingkat Umur Responden	56
5.1.2. Jenis Kelamin	58
5.1.3. Tingkat Pendidikan	58
5.1.4. Masa Kerja Responden	60
5.2. Analisis Indikator Variabel Penelitian	61
5.2.1. Kesetiaan	61
5.2.2. Prestasi Kerja	66
5.2.3. Tanggung Jawab	72
5.2.4. Ketaatan.....	77
5.2.5. Kejujuran	82
5.2.6. Kerjasama	86
5.2.7. Prakarsa	91
5.2.8. Kepemimpinan	95
5.3. Pembahasan	99
5.3.1. Rekapitulasi Keseluruhan Questioner	100
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	102
6.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	6
Tabel 1.2. Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pejabat Eselon II, III, IV dan staff pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	8
Tabel 1.3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	9
Tabel 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel penelitian dari UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	36
Tabel 5.1. Klasifikasi Responden dilihat dari Tingkat Umur	57
Tabel 5.2. Klasifikasi Responden dilihat dari Jenis Kelamin	58
Tabel 5.3. Klasifikasi Responden dilihat dari Tingkat Pendidikan Pegawai	59
Tabel 5.4. Klasifikasi Responden dilihat dari Masa Kerja	60
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga pada Pekerjaannya	61
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Kecintaan Pegawai dalam menjalankan fungsi dan Jabatannya.	62
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Kecintaan Pegawai terhadap Lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.	63
Tabel 5.8. Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kesetiaan.....	64
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keahlian Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	67
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja yang dimiliki pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.....	68

Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	69
Tabel 5.12.	Rekapitulasi Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaannya	70
Tabel 5.13.	Perolehan Medali Atlet PPLP dan PPLM Provinsi Riau pada PON XVIII di Provinsi Riau tahun 2012	71
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	72
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya	73
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai terhadap Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.....	75
Tabel 5.17.	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Tanggung Jawab	76
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau.....	78
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Pimpinan di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga	79
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kehadiran pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau..	80
Tabel 5.21.	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Ketaatan Pegawai	81
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kejujuran Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	82
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam Mengelola Inventaris Kantor	83
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya kepada Atasan menurut keadaan yang sebenarnya	84
Tabel 5.25.	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kejujuran	85

Tabel 5.26.	Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerjasama antar pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga	87
Tabel 5.27.	Tanggapan Responden Mengenai Sinergisitas, Kemampuan dan Skill yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga	88
Tabel 5.28.	Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan	89
Tabel 5.29.	Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kerjasama ..	90
Tabel 5.30.	Tanggapan Responden Mengenai inisiatif yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau .	91
Tabel 5.31.	Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	92
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang dipandang perlu dan berguna kepada atasan baik diminta maupun tidak diminta yang berhubungan dengan pekerjaannya	93
Tabel 5.33.	Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Prakarsa	94
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	95
Tabel 5.35.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan dalam menggugah semangat dan menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	96
Tabel 5.36.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan dalam menyelesaikan Masalah pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	97
Tabel 5.37.	Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kepemimpinan	98
Tabel 5.38.	Rekapitulasi Keseluruhan Questioner	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Untuk pencapaian pelayanan yang maksimal suatu organisasi atau instansi harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai, serta memiliki dana yang cukup untuk biaya operasional pegawai dalam menjalankan tugasnya dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan sumber daya manusia (SDM), karena tanpa dukungan SDM yang memadai tidak akan tercapai tujuan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas, kemungkinan besar akan mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam mengelola sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai yang ada dalam instansi harus diciptakan suatu komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang selaras dan serasi agar meningkatnya semangat dan gairah kerja para pegawai. Dengan

adanya komunikasi yang baik diharapkan akan mempunyai potensi yang tinggi dibidang pekerjaan mereka masing-masing, sehingga tujuan instansi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Untuk mencapai kinerja yang baik harus adanya pembagian tugas yang jelas pula terhadap program-program kerja yang akan dilaksanakan oleh karyawan atau pegawai. Suatu organisasi yang telah memiliki kinerja yang baik, berarti ia telah dapat menjalankan fungsinya dalam menghimpun, mengorganisir, dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan untuk organisasi serta kerja sama yang terarah, sehingga terciptanya efisiensi dan efektifitas kerja, hal ini akan memudahkan instansi atau organisasi tersebut dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Salah satu tugas pemerintah adalah menjalankan fungsi administrasi negara dalam pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan, sehingga administrasi dapat dikatakan sebagai nyawa bagi administrasi pemerintahan. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah di perlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan volume kerja yang sudah dibebankan kepada pegawai negeri sipil tersebut.

Didalam lingkungan kerja dan pemerintah menjadi penyelenggara adalah orang yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan hendaklah dapat memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai negeri sipil yang berada dalam lembaga atau instansi yang dipimpinnya.

Mengingat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dapat dituntut senantiasa untuk meningkatkan kinerja agar terciptanya pelaksanaan tugas yang memiliki tanggung jawabnya yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Dinas Pemuda dan Olahraga adalah salah satu organisasi pemerintahan daerah yang ada dalam jajaran organisasi pemerintahan daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau, dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau mempunyai tugas kewenangan desentralisasi bidang pemuda dan olahraga dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang wajib yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintahan dalam rangka dekonsentrasi. Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Pemuda dan Olahraga berfungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pemuda dan olahraga
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang pemuda dan olahraga
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pemuda dan olahraga.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pemuda dan Olahraga, maka dibentuk susunan organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

berdasarkan Peraturan Gubernur No 30 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi, kedudukan, dan Tugas Pokok yang terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris

Untuk menjalankan semua kegiatan yang telah ditentukan dalam peraturan dalam hal ini Kepala Dinas dibantu oleh empat bidang yang terdiri dari:

- a. Bidang Sarana dan Prasarana
- b. Bidang Pemuda
- c. Bidang Olahraga
- d. Bidang Pembibitan dan Olahraga

Juga ada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga serta Kelompok Jabatan Fungsional yang turut berperan dalam Dinas Pemuda dan Olahraga tersebut.

Dalam hal ini Penulis memfokuskan penelitian pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Dalam hal ini yang akan diteliti adalah kinerja pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang teknis Pelatihan Pemuda dan Olahraga. Kepala UPT berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Adapun tugas-tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 30 Tahun 2009 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas menyelenggarakan, urusan, pekerjaan dan kegiatan, adapun secara umum tugas-tugas tersebut:

1. Pelaksanan kegiatan teknis operasional pelatihan pemuda dan olahraga
2. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak-pihak terkait lainnya dengan penyelenggaraan pelatihan pemuda dan olahraga
3. Pelaksanaan tugas ketatausahaan
4. Pelaksanaan pelayanan Masyarakat
5. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

Dalam Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau membawahi dua Sub Bagian yaitu Sub Bagian Tata Usaha dan Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga. Adapun masing-masing tugasnya adalah:

1. Sub Bagian Tata Usaha
 - a. Menyusun rencana kerja kegiatan sub bagian tata usaha
 - b. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, perpustakaan dan kearsipan.
 - c. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
 - d. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
 - e. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan olahraga
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT
2. Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga
 - a. Menyusun rencana kerja kegiatan seksi pelatihan pemuda dan olahraga.
 - b. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih, instruktur, wasit, juri, hakim olahraga.
 - c. Melaksanakan pengendalian pengelolaan kegiatan pelatihan

- d. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi tenaga administrasi pertandingan/ perlombaan olahraga dan bagi teknis peralatan pertandingan.
- e. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih/ instruktur kewirausahaan pemuda, industri olahraga dan luar ruangan.
- f. Melaksanakan penyusunan pedoman penyelenggaraan pelatihan, pengelolaan asrama, gizi, perlengkapan dan peralatan pelatihan.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala UPT.

UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau memiliki pegawai sebanyak 45 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No.	Jabatan	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	Kepala UPT	1	2,22 %
2.	Kapala Sub Bagian	2	4,44 %
3.	Pegawai/Staf	42	93,33 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data: *Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau*

Dari 45 jumlah pegawai yang ada, 3 orang merupakan Staff Ahli dan 27 orang diantaranya merupakan pelatih dan asisten pelatih dari cabang olahraga yang dikelola oleh UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga. Pelaksanaan tugasnya sebagian besar dilaksanakan dilapangan.

Dalam pengamatan peneliti, terlihat rendahnya kinerja pegawai yang ada di Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga, hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Pengelolaan surat menyurat yang tidak teratur hal ini dapat penulis amati dari banyaknya surat masuk dan surat keluar yang tidak ditempatkan pada tempat yang seharusnya seperti lemari pengarsipan.
2. Lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai sehingga kurangnya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari seringnya didapati pegawai yang berada di luar kantor pada jam-jam kerja, atau dapat dikatakan datang ke kantor hanya untuk isi absen, setelah itu kebanyakan pegawai tidak dapat ditemui di kantor. Kemudian masih adanya pegawai yang telat masuk kantor dan pulang kantor tidak tepat pada waktu yang ditentukan. Serta banyak juga di temui pegawai yang pada jam kerja hanya baca koran dan bercerita-cerita didalam ruangan.
3. Kurangnya harmoninya hubungan kerja sesama pegawai. Hal ini dapat peneliti lihat dari kurang meratanya pembagian pekerjaan sehingga ada yang mendapatkan pekerjaan yang banyak dan ada yang mendapatkan pekerjaan yang sedikit dari pimpinan.
4. Kemudian dari situasi lingkungan kerja dapat dilihat masih kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Masih kurangnya jumlah komputer yang tersedia dan kurangnya ruangan untuk masing-masing pegawai.

Gejala lain dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang relatif tinggi dan dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pejabat Eselon II, III, IV dan Staf pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Bulan	Jml Hari Efektif	Absensi					Hadir	Tidak Hadir
		S	I	A	C	DL	%	%
Januari	20	3	3	5	1	-	82,36	17,64
Februari	19	3	3	4	1	-	83,59	16,41
Maret	22	2	4	6	-	-	82,86	17,14
April	21	3	4	3	-	1	83,59	16,41
Mei	19	1	3	4	-	2	85,08	14,92
Juni	22	3	4	4	-	1	82,86	17,14
Juli	21	1	3	1	1	4	85,51	14,49
Agustus	20	2	7	6	3	3	66,13	33,87
September	20	1	7	5	1	6	69,36	30,64
Oktober	20	-	3	1	-	1	88,71	11,29
Nopember	22	1	2	4	2	1	84,38	15,62
Desember	22	5	2	2	-	5	81,25	18,75
Jumlah	248	25	45	45	9	24	81,11	18,89

Sumber Data: *Bagian Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau 2011*

Ket:

S = Sakit

C = Cuti

I = Izin

DL = Dinas Luar

A = Tanpa Keterangan

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara:

Tingkat absensi = $\frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah pegawai} + \text{hari pegawai kerja}} \times 100\%$.

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kehadiran para pegawai dalam tahun 2011 menunjukkan tingkat absen cukup tinggi dapat terlihat bahwa dari daftar tabel di atas dapat kita simpulkan selama januari sampai Oktober 2011 dengan hari efektif 19 - 22 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 17,64%. bulan Februari 16,41%, Maret 17,14%, dan pada bulan Agustus menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi yaitu 33,87%, total dari

pegawai yang tidak hadir selama setahun mencapai 176 orang.

Disamping itu juga masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang ada di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Adapun latar belakang Pendidikan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA/ Sederajat	28	62,22 %
2	Diploma III	2	4,44 %
3	Strata Satu (SI)	12	26,67 %
4	Magister (S2)	3	6,67 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber Data: *Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau 2011*.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau untuk tamatan SMA adalah yang paling banyak, yaitu 28 orang atau 62,22 %, latar belakang pendidikan S1 berjumlah 12 orang atau 26,66%, dan latar belakang pendidikan yang paling sedikit yaitu S2 berjumlah 3 orang atau 6,66%. Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai dan wawasan intelektual pegawai yang berarti akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah.

Kalau dilihat dari tabel diatas dapat diketahui besarnya pegawai tamatan SMA dilingkungan UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga memungkinkan akan memberi dampak terhadap kontribusi atau kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini dapat juga dijadikan sebagai indikator bahwa kinerja pegawai UPT Pelatihan

Pemuda dan Olahraga tergolong rendah.

Berdasarkan data-data diatas jelas bahwa pencapaian kinerja belum terlaksana dengan sebaik-baiknya. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga belum sesuai dengan yang telah diharapkan. Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul: **“Analisis Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dalam penelitian ini menerapkan perumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.”

1.3. Tujuan Penelitian

Didalam setiap penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan olahraga pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

1.4. Mamfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan maka penulis mengharapkan dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan antara lain:

1. Sumbangan pemikiran penulis untuk instansi yang bersangkutan dalam hal kinerja di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
2. Sebagai pengembangan kemampuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada.
3. Bagi pihak lain, penulisan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan bahan pembandingan serta dasar penelitian lebih lanjut.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun penelitian ini ke dalam VI (enam) Bab dan tiap-tiap bab terdiri dari sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis membahas mengenai teori-teori atau konsep yang sesuai dan melandasi penelitian sehingga dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Membahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian, Visi dan Misi, Struktur Organisasi dan tugas dan fungsi pokok.

Bab V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan identitas responden, distribusi jawaban responden terhadap kinerja pegawai, klasifikasi data dan pembahasan.

Bab VI : PENUTUP DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Dalam suatu penelitian ilmiah, untuk memperdalam suatu masalah kerangka teori atau telaah pustaka berfungsi untuk membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat, agar pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri, oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli.

2.1. Pengertian

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut Winardi (1997 : 5) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja.

Senada dengan Winardi di atas menurut Moekijat (1998 : 3) manajemen personalia dapat dirumuskan sebagai proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu.

Mengenai penekanan kualitas sumber daya manusia di masing-masing pemerintahan, mungkin tidak sepenuhnya sama, ada yang penekanannya pada kemampuan (*ability*) seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kecerdasan, namun ada pula yang lebih menekankan pada aspek kepribadian (*Personality*) terutama motivasi yang didukung oleh moral, mental dan sebagainya.

Berkaitan dengan uraian di atas Manullang (1998 : 3) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah Seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati dan diri pekerja atau dengan kata lain manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu unit aktivitas.

2.1.2. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, adapula member pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk proses pekerjaan yang sedang berlangsung (Wibowo 2007 : 7).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya (A.A Anwar Mangkunegara, 2004 : 67).

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan Job Description-nya (Sondang P Siagian, 2002 : 168).

Menurut Timpe (dalam Harbani Pasalong, 2007 : 167), ia menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan

faktor manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bahwa bawahan terhadap atasan dan sebaliknya .

Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong, Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Harbani Pasolong, 2007 : 176).

Gilber menyatakan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Maier, ia menyatakan kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Soekodjo Notoatmodjo 2009 : 124).

Serta menurut Melayu SP. Hasibuan Prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan. Prestasi kerja disini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

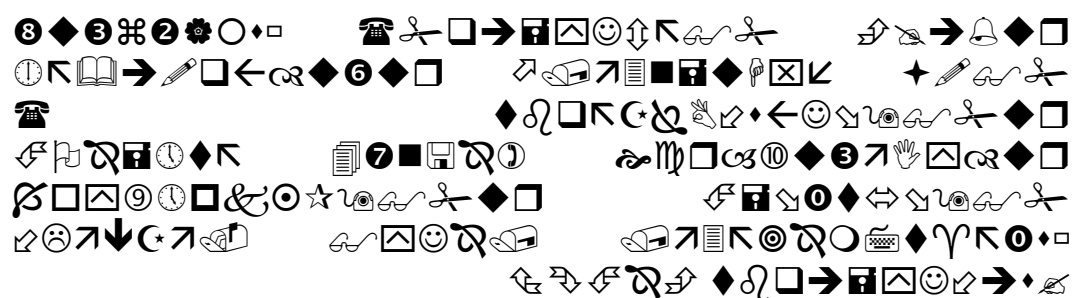
- a) Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.
- c) Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Melayu SP. Hasibuan 2005 : 94)

Selanjutnya kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan.

Berpedoman pada penjelasan diatas maka penilaian kinerja pegawai dapat juga diketahui dari:

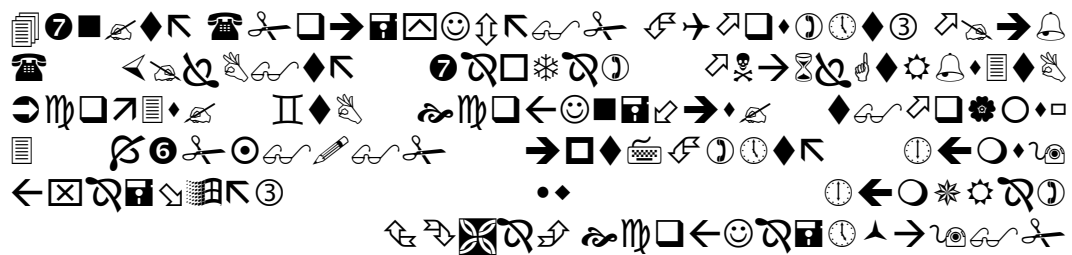
1. Kualitas kerja adalah kemampuan pegawai yang dapat mencapai hasil kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan atau sesuai dengan mekanisme kerja kantor.
2. Tingkat keahlian adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya sehingga sasaran dan tujuan dapat dicapai.
3. Tingkat pendidikan adalah pendidikan yang memiliki pegawai dapat membantu pekerjaan atau tugas kantor yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur dan mekanisme kerja yang diharapkan.
4. Struktur pekerjaan adalah susunan didalam struktur organisasi untuk pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan atau pemimpin kepada bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian.

Didalam ayat Al-quran juga banyak menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja. Diantaranya adalah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:



105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Juga dijelaskan dalam Q.S Al-An 'am 6 : 135



Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan

Dalam ayat ini menjelaskan betapa pentingnya etos kerja yang baik, yakni dengan memiliki nilai-nilai etika yang baik dalam bekerja seperti kerja keras, efisien, kerja sama, jujur, prestasi dan disiplin, ayat ini juga menjelaskan bahwa setiap manusia telah diberi kemampuan dalam dirinya dan ini semua tergantung manusia itu sendiri.

2.1.3. Pengertian Pegawai

Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan

jasa tertentu (Musanef, 1991 : 89). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah seseorang yang di angkat oleh pemerintah mana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes dan diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di dalam Pasal 2 Bagian Pertama tentang Jenis dan Kedudukan menyebutkan PNS:

1. Pegawai Negeri terdiri dari:
 - a. Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah
3. Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Dalam Pasal 3 menyebutkan:

- (1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur,

adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- (3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik.

Bagian Kedua Menjelaskan Tentang Kewajiban PNS Yaitu:

Pasal 4

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut A Dale Timple dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 17) “Faktor Kinerja terdiri dari Faktor Internal dan Faktor Eksternal”.

Faktor Internal (Disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, atau orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Perilaku setiap individu-individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan unit dasar perilaku adalah aktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya terletak pada kemampuannya saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. (H.B Siswanto, 2005 : 120).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 13 & 17) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: Faktor Kemampuan (*Ability*), Faktor Motivasi dan Faktor Lingkungan kerja.

Maka dalam permasalahan ini penulis melihat terdapat 4 hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, yaitu:

- A. Kemampuan (*Ability*)
- B. Motivasi
- C. Energi/ Semangat kerja
- D. Lingkungan Kerja

A. Kemampuan (*Ability*)

Menurut Dharma (2005) Kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang

diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kemampuan (*ability*) adalah kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan. Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek (Robbins, 2000 : 46).

Lebih lanjut Robbins (2000 : 46 - 48) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan pengetahuan yang didapat melalui pendidikan, latihan serta praktek.

2. Kemampuan fisik (*Physical ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2000 : 67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 s/d 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif,

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Malayu SP Hasibuan, 2005 : 141).

Motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan karena sebab dan alasan-alasan tertentu yang mempunyai peran sebagai perangsang keinginan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu sehingga timbulah keterampilan dan daya kreatifitas seseorang. Motivasi juga dilakukan oleh setiap manajer untuk memberi rangsangan, inspirasi semangat kepada setiap karyawan yang bekerja dibawahnya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai, maka sudah sepantasnya pegawai mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk

memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Abraham H. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia. (Malayu SP Hasibuan, 2005 : 104).

a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan Keamanan dan Keselamatan

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

c. Kebutuhan Afiliasi (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

2. Kebutuhan akan perasaan dihormati.
3. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. Kebutuhan akan Penghargaan Diri/ Status

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan perusahaan, mengefektifkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kedisiplinan

karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab, meningkat efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan. Mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat. (Malayu SP Hasibuan, 2005 : 146)

Sehingga dapat disimpulkan, motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalannya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

C. Energi/ Semangat Kerja

Energi merupakan semangat yang ada dalam diri manusia itu sendiri, pentingnya energi sebagai sumber semangat untuk meningkatkan kinerja merupakan energi psikis dan fisik yang mampu mengasah ketajaman mental serta konsentrasi dalam melaksanakan tugas. (Harbani Pasalong : 2007)

Menurut definisi lain yang dikemukakan oleh (Siswanto, 2000 : 35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi atau

perusahaan, dan menurut (Nitisemito, 2002 : 56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah instansi atau perusahaan.

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi semangat kerja menurut Menurut Sugiyono (Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan.
- b. Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- d. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ dari pada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk

bekerja dengan giat dan konsekwen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan.

D. Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya faktor lingkungan mempunyai peran yang sangat besar dan penting karena merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan itu sendiri, jika kondisi lingkungan kerjanya buruk maka akan bisa menimbulkan citra kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito, 2002 : 184).

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil dilingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan

non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. (Santoso, 2004 : 45)

Sedang Claude S. George dalam Hasibuan (2005 : 163) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/ promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

2.3. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran Kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan, kegiatan program, dan/ atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Dalam pengukuran kinerja

mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya, dalam hal ini keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu berkaitan sejauhmana ia kemampuannya dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Menurut Gary Dessler (dalam Harbani Pasolong, 2007 : 182), penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang disbandingkan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Selanjutnya Donovan dan Jakson (dalam Harbani Pasolong, 2007 : 182), mengatakan bahwa secara teoritik penilaian kerja sangat erat kaitannya dengan analisis pekerjaan. Artinya, suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidak jelasan tentang pekerjaan itu sendiri, karena itu, efektivitas penilaian sangat tergantung pada penjelasan batasan atau defenisi suatu pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 ke PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun

dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan/atau Pejabat lain yang setingkat dengannya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yaitu:

- 1. Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 2. Prestasi Kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan senggahan PNS yang bersangkutan.
- 3. Tanggung Jawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
- 4. Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
- 5. Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

- 6. Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 7. Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- 8. Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas (Harbani Pasolong 2007 : 183).

Dari penjelasan defenisi diatas menyatakan bahwa pengukuran kinerja atau penilaian kinerja merupakan penilaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berfungsi sebagai suatu cara memotivasi karyawan atau pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penilaian kinerja atau prestasi pegawai dalam harus melakukan proses penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung.

2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai (2003 : 313) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
- b. Untuk mendorong individu (pegawai) lebih bertanggung jawab serta bekerja lebih efektif dan produktif.
- c. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- d. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
- e. Sebagai kontrol dan memonitor perkembangan dari rencana yang telah ditetapkan.
- f. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar pegawai meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

2.5 Konsep Operasional

Konsep operasional ini berguna untuk memudahkan penelitian, penulis akan menjelaskan beberapa konsep tentang penelitian ini agar penelitian ini akan menjadi lebih mudah untuk diinterpretasikan. Konsep operasional yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

a. Kinerja

kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu kelompok atau seorang individu untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi.

b. Pegawai

Seseorang yang diangkat dalam jabatan tertentu, di serahi tugas sesuai dengan jabatan, dan gaji sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku dan bekerja pada lingkungan pemerintahan.

c. Kepemimpinan

artinya, kemampuan atau potensi seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang didukung tingkat pendidikan dan latihan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam menerjkan tugas sehari-hari untuk mencapai kinerja yang maksimal.

d. Motivasi

adalah sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Yang mana situasi disini meliputi, hubungan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

e. Kedisiplinan Kerja

adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2003 : 38). Dari pengertian tersebut, maka penulis menetapkan variabel penelitian di fokuskan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) yaitu meliputi:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. Kesetiaan | 5. Kejujuran |
| 2. Pretasi kerja | 6. Kerjasama |
| 3. Tanggung Jawab | 7. Prakarsa |
| 4. Ketaatan | 8. Kepemimpinan |

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2003 : 11) jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Suatu penelitian yang berusaha menjawab dan menganalisa pelaksanaan kinerja pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yang beralamatkan di Jalan Soetomo No 114 Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, yaitu berupa kuisioner, tanya jawab langsung (wawancara), dan observasi langsung, dengan pimpinan serta pegawai yang berada di Kantor

UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, hal ini diperoleh dari berbagai sumber baik berupa laporan, maupun informasi dari pihak instansi dan pihak yang terkait.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/ objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk keseluruhan subjek penelitian, yaitu meneliti elemen dan wilayah penelitian dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2003 : 80) Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di lingkungan Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yang berjumlah 45 Orang.

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang memenuhi syarat untuk mendapatkan keterangan mengenai objek yang diteliti. Sebagaimana yang telah dikatakan Arikunto (2002 : 112) apabila besar populasi kurang dari 100 orang, untuk mendapatkan data yang representatif maka seluruh populasi hendaknya dijadikan sampel pada penelitian ini. Dalam hal ini teknik yang diambil yaitu teknik Sensus, yaitu mengambil semua populasi dijadikan sampel dan sebagai responden penelitian. Populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian dari UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga.

No.	Jabatan	Populasi	Sampel/ Responden	Keterangan
1.	Kepala UPT	1	1	2,22 %
2.	Kapala Sub Bagian	2	2	4,44 %
3.	Pegawai/ Staf	42	42	93,33 %
	Jumlah	45	45	100 %

Sumber Data: *Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.*

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Kuesioner (angket) yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti.
2. Wawancara (interview) yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada responden yang dianggap mengetahui masalah yang dibahas. Dengan menyusun daftar pertanyaan sesuai dengan data dan informasi yang diperlukan.
3. Pengamatan (observasi) yaitu penulis secara langsung melakukan pengamatan pada instansi terkait yang diteliti.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis masalah yang terjadi pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase. Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan

kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Teknik ini menurut Arikunto sering disebut dengan teknik deskriptif Kualitatif dengan persentase.

Dengan Rumus:

$$P = F/N \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Ketentuan penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Baik = 76% - 100%
- b) Cukup Baik = 56% - 75%
- c) Tidak Baik = 40% - 55%

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau terletak di Jalan Sutomo No.114 Pekanbaru. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau ini dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau. Dinas Pemuda dan Olahraga diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang pemuda dan olahraga di Provinsi Riau. Dinas Pemuda dan Olahraga Mempunyai Visi dan Misi sebagai Berikut:

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

“Terwujudnya Pemuda dan Masyarakat Olahraga yang sehat Agamis Berbudaya Melayu, Berwawasan Kebangsaan, Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi Menuju Visi Provinsi Riau 2020”.

Pernyataan visi tersebut mengandung makna:

1. Visi adalah cara pandang jauh kedepan dan merupakan gambaran dimasa datang yang diinginkan/ dicita-citakan oleh Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Riau.
2. Pemuda adalah masyarakat Riau yang berumur antara 15-35 tahun sesuai dengan kategori pemuda pada RPJMN pada bidang kepemudaan.
3. Masyarakat olahraga yang dimaksud adalah Orang-orang yang terlibat kegiatan

olahraga seperti Atlit, Pelatih, Juri/ Wasit, Guru olahraga, Tenaga olahraga dan Pengelola olahraga.

4. Sehat adalah sehat secara jasmani dan rohani serta pola pikir yang produktif dan kreatif serta berprestasi.
5. Agamis adalah memiliki landasan keagamaan yang tertanam kuat pada hati setiap manusia dan berada dalam ketaatan ajaran agama yang diyakini.
6. Berbudaya Melayu, senantiasa mendasarkan aktivitasnya pada budaya melayu yang menjunjung tinggi moralitas agama dan melestarikan adat budaya.
7. Berwawasan Kebangsaan adalah memiliki pengetahuan tentang seluk beluk sejarah masa lalu, masa sekarang dan progres masa depan bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membentuk pemuda yang menghargai para pejuang, cinta tanah air (menumbuhkan rasa nasionalisme) serta dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan secara berkesinambungan.
8. Mandiri adalah mampu bertahan hidup tanpa ketergantungan dengan orang lain, yaitu pemuda berjiwa wira usaha yang dapat menciptakan lapangan kerja bukan pencari kerja.
9. Berdaya Saing Tinggi adalah memiliki kualitas yang terbaik dan mampu berkompetisi baik di tingkat nasional maupun international bidang kepemudaan dan keolahragaan.

Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kebijakan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan yang sinergi dan terpadu serta mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda dalam menciptakan Riau yang unggul sesuai dengan kebijakan nasional dan

dapat dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten/ Kota.

2. Mempersiapkan pemuda Riau sebagai kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan, mandiri yang berjiwa wirausaha serta peduli terhadap lingkungan.
3. Meningkatkan peran, fungsi dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan iklim yang kondusif dalam berbagai bidang pembangunan Riau.
4. Mewujudkan sistem manajemen keolahragaan dalam upaya menata sistem pembinaan pembangunan keolahragaan secara terpadu dan berkelanjutan dengan memberdayakan dan mengembangkan Iptek keolahragaan.
5. Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan melalui tahap pengenalan olahraga, permasalahan olahraga, pemantauan, pemanduan dan pengembangan bakat serta peningkatan prestasi.
6. Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan dan meningkatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat termasuk dunia usaha dalam upaya mengembangkan industri olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana olahraga.

Tujuan

Sesuai dengan misi Dispora Provinsi Riau maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Meningkatkan kemampuan teknis dan ketrampilan aparatur dalam rangka mengoptimalkan SDM yang tersedia.
2. Meningkatkan akurasi data untuk mewujudkan kualitas perencanaan untuk pengembangan kepemudaan dan keolahragaan.

3. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana dalam rangka untuk peningkatan kualitas kepemudaan dan keolahragaan.
4. Mengoptimalkan mekanisme perencanaan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kondisi daerah, mengoptimalkan kualitas pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
5. Terwujudnya kerjasama antar daerah, regional dan nasional serta masyarakat dan swasta dalam pelaksanaan pengembangan dan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
6. Terwujudnya koordinasi yang baik antar daerah dalam rangka peningkatan kualitas pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.

Sasaran

Dari enam tujuan tersebut dirumuskan sasaran sebagai berikut:

1. Terwujudnya SDM Aparatur Dispora Provinsi Riau yang memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga dapat mengoptimalkan kapasitas kelembagaan Dispora Provinsi Riau.
2. Terwujudnya kualitas kepemudaan dan keolahragaan.
3. Terwujudnya sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan yang memenuhi standar nasional.
4. Terwujudnya informasi dan data yang akurat tentang kepemudaan dan keolahragaan di daerah.
5. Terwujudnya mekanisme perencanaan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
6. Terwujudnya kerjasama antar daerah dalam usaha peningkatan dan pembinaan

kepemudaaan dan keolahragaan.

7. Terwujudnya koordinasi dan sinergi dalam perencanaan, pelaksanaan pembinaan kepemudaaan dan keolahragaan.

4.2. Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Struktur Organisasi merupakan suatu bentuk atau susunan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan pembagian kerja yang bertujuan untuk menghindari tugas rangkap dan semua unit dalam organisasi harus bertanggung jawab dengan konsisten pada tiap bagian pekerjaanya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau, dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Adapun susunan organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga
- b. Sekretaris yang mana membawahi:
 - a. Sub Bagian Bina Program
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.

Untuk menjalankan semua kegiatan yang telah di tentukan dalam peraturan, dalam hal ini Kepala Dinas di bantu oleh empat bidang terdiri dari:

1. Bidang Sarana dan Prasarana yang membawahi:
 - a. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda
 - b. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga

- c. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana.
- 2. Bidang Pemuda yang membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan Organisasi dan Pembinaan Aktifitas Pemuda
 - b. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda
 - c. Seksi Anak dan Remaja.
- 3. Bidang Olahraga yang membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan Organisasi dan Olahraga Rekreasi
 - b. Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi
 - c. Seksi Pembinaan Olahraga Cacat.
- 4. Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga
 - a. Seksi Pemibibitan dan Pembinaan Atlet Pelajar
 - b. Seksi Peningkatan Prestasi Olahraga Mahasiswa
 - c. Seksi Pembinaan Prestasi Olahraga

Disamping itu ada juga ada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga

Serta Kelompok Jabatan Fungsional yang turut berperan dalam Dinas Pemuda dan Olahraga tersebut.

Adapun bagan susunan organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau sebagaimana terlampir pada gambar 4.1.

4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Suatu organisasi baik swasta maupun milik pemerintah pastilah memiliki

tugas dan fungsi untuk menjalankan organisasi tersebut. Begitu pula dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 30 tahun 2009. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga

Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas kewenangan desentralisasi bidang pemuda dan olahraga dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang wajib yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pemuda dan olahraga
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang pemuda dan olahraga
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pemuda dan olahraga.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris Dinas mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawain, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, tatalaksana, dan keamanan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan
- c. Melaksanakan kegiatan Bina Program
- d. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran, dan perundang-undangan
- f. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas
- g. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan dilingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga, serta mengkoordinasikannya dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk membantu pekerjaannya Sekretaris dibantu oleh tiga sub bagian. Masing-masing sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Adapun sub bagian tersebut adalah:

1. Sub Bagian Bina Program
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

3. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pekerjaan kegiatan meningkatkan kerjasama pola kemitraan antara pemerintah dan masyarakat untuk memberdayakan/ memelihara sarana dan prasarana pemuda

dan olahraga serta pemberdayaan sarana dan prasarana. Adapun Kepala Bidang Sarana dan Prasarana berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pembinaan teknis kepada badan pengelola sarana dan prasarana pemuda, olahraga, dan pemberdayaan sarana dan prasarana.
- b. Pelaksanaan kegiatan kerjasama kemitraaan antara pemerintah dan masyarakat guna memberdayakan sarana prasarana pemuda, olahraga dan pemberdayaan sarana prasarana.
- c. Pelaksanaan kegiatan pemantauan dan evaluasi.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh kepala dinas

Dalam menjalankan fungsinya dibidang sarana dan prasarana, Kepala Bidang dibantu oleh tiga seksi bidang yang terdiri dari:

1. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda
2. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga
3. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana

4. Bidang Pemuda

Bidang Pemuda mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan penyediaan dukungan terhadap pengembangan, pembinaan, penataan, dan pengawasan pemuda.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pemuda menyelenggarakan fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja
- b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait tentang penyelenggaraan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja
- c. Mengendalikan penyelenggaraan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Didalam melaksanakan tugas Bidang Pemuda, Kepala Bidang dibantu oleh tiga seksi bidang terdiri dari:

1. Seksi Pengembangan Organisasi dan Pembinaan Aktifitas Pemuda
2. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda
3. Seksi Anak dan Remaja

5. Bidang Olahraga

Bidang Olahraga mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan penyediaan dukungan pengembangan, pembinaan, dan pengawasan olahraga.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Olahraga mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan dibidang pengembangan organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat.

- b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang pengembangan organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat.
- c. Mengendalikan penyelenggaraan kegiatan dibidang pengembangan organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

Dalam menjalankan fungsinya, Kepala Bidang Olahraga juga dibantu oleh tiga seksi yang terdiri:

- a. Seksi Pengembangan Organisasi dan Olahraga Rekreasi
- b. Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi
- c. Seksi Pembinaan Olahraga Cacat

6. Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga

Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan penyelenggaraan Pembibitan atlet dan Pembinaan Olahraga bagi Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga menyelenggarakan fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan pengelolaan pembibitan dan seleksi atlet Pelajar, Mahasiswa, dan Pemuda
- b. Melaksanakan pengelolaan kegiatan peningkatan Prestasi olahraga Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.

- c. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan pengelolaan kegiatan pembibitan, seleksi atlet. Peningkatan Prestasi olahraga Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lainya yang diberikan Kepala Dinas

Dalam menjalankan fungsinya Kepala Bidang Pembibitan dan pembinaan dibantu oleh tiga seksi yang terdiri dari:

- 1. Seksi Pemibibitan dan Pembinaan Atlet Pelajar
- 2. Seksi Peningkatan Prestasi Olahraga Mahasiswa
- 3. Seksi Pembinaan Prestasi Olahraga

7. UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga

UPT Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang teknis Pelatihan Pemuda dan Olahraga.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud , UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanan kegiatan teknis operasional pelatihan pemuda dan olahraga
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak-pihak terkait lainnya dengan penyelenggaraan pelatihan pemuda dan olahraga
- c. Pelaksanaan tugas ketatausahaan
- d. Pelaksanaan pelayanan Masyarakat
- e. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

Dalam menjalankan fungsinya tersebut Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga dibantu oleh 2 (dua) sub bidang yang terdiri dari:

- 1. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan sub bagian tata usaha
 - b. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, perpustakaan dan kearsipan.
 - c. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
 - d. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
 - e. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan olahraga
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT
2. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana Pemuda dan Olahraga

Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan seksi pelatihan pemuda dan olahraga.
- b. Melaksanakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan olahraga bagi atlet Pelajar (Mahasiswa) dan pengelolaan pemusatan latihan olahraga bagi atlet dan pelatih cabang olahraga unggulan daerah.
- c. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih, instruktur, wasit, juri, hakim olahraga.
- d. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi tenaga administrasi pertandingan/perlombaan olahraga dan bagi teknis peralatan pertandingan.
- e. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih/ instruktur/ fasilitator dan pelajar atau pemuda bidang pemberdayaan pemuda dan

dibidang kepemimpinan pemuda.

- f. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih/ instruktur kewirausahaan pemuda, industri olahraga dan luar ruangan.
- g. Melaksanakan penyusunan pedoman penyelenggaraan pelatihan, pengelolaan asrama, gizi, perlengkapan dan peralatan pelatihan.
- h. Melaksanakan pengendalian pengelolaan kegiatan pelatihan pemuda dan olahraga.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala UPT.

Dalam pelaksanaan kegiatannya UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di tugaskan untuk melaksanakan 2 (dua) kegiatan yaitu:

1. Pusat Pendidikan dan latihan olahraga Pelajar (PPLP)
2. Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Mahasiswa (PPLM)

Dalam melaksanakan Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP) UPT Pelatihan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kerja/ program berupa buku pedoman
2. Menyusun Surat Keputusan tentang Pengangkatan PPTK
3. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan staf administrasi dan tenaga harian lepas
4. Menyusun surat keputusan tentang pembentukan tim pengembangan, pemberdayaan, pemantau dan evaluasi.
5. Menyusun surat keputusan tentang penetapan atlit
6. Menyusun surat keputusan tentang penetapan pelatih
7. Menyusun surat keputusan tentang penetapan kebersihan

8. Menyusun tata tertib asrama
9. Menyusun hak dan kewajiban atlit
10. Menyusun tugas dan kewajiban tenaga kebersihan
11. Menyusun tugas dan kewajiban pelatih
12. Menyusun rencana administrasi dan keuangan
13. Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa
14. Menyusun rencana Try Out
15. Menyusun rencana pengajuan dana per bulan/ Triwulan
16. Menyusun laporan realisasi bulanan (fisik dan keuangan)
17. Membayarkan honor/ uang saku bagi personil yang terdata dalam surat keputusan
18. Menyusun surat pertanggung jawaban keuangan
19. Melaksanakan pelatihan sesuai jadwal/ program
20. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan
21. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan diasrama
22. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan prestasi atlit
23. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan pendidikan akademis atlit
24. Membuat laporan pertriwulan perkembangan prestasi/ akademis atlit kepada Kepala Dinas dan instansi terkait

Adapun cabang olahraga pada Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga

Pelajar (PPLP) sebanyak 12 (dua belas) Cabang Olahraga yaitu sebagai berikut :

1. Cabang Olahraga Dayung
2. Cabang Olahraga Angkat Besi

3. Cabang Olahraga Atletik
4. Cabang Olahraga Pencak Silat
5. Cabang Olahraga Renang
6. Cabang Olahraga Golf
7. Cabang Olahraga Tenis Lapangan
8. Cabang Olahraga Panahan
9. Cabang Olahraga Senam
10. Cabang Olahraga Taekwondo
11. Cabang Olahraga Tinju
12. Cabang Olahraga Gulat

Selanjutnya dalam melaksanakan pusat pendidikan dan latihan olahraga mahasiswa (PPLM) UPT Pelatihan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kerja/ program berupa buku pedoman
2. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan PPTK
3. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan staf administrasi dan tenaga harian lepas
4. Menyusun surat keputusan tentang penetapan atlit
5. Menyusun surat keputusan tentang penetapan pelatih
6. Menyusun surat keputusan tentang penetapan kebersihan
7. Menyusun tata tertib asrama
8. Menyusun hak dan kewajiban atlit
9. Menyusun tugas dan kewajiban tenaga kebersihan
10. Menyusun tugas dan kewajiban pelatih
11. Menyusun rencana administrasi dan keuangan
12. Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa
13. Menyusun rencana Try Out

14. Menyusun rencana pengajuan dana per bulan/ Triwulan
15. Membayarkan honor/ uang saku bagi personil yang terdata dalam surat keputusan
16. Menyusun laporan realisasi bulanan (fisik dan keuangan)
17. Menyusun surat pertanggung jawaban keuangan
18. Melaksanakan pelatihan sesuai jadwal/ program
19. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan
20. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan diasrama
21. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan prestasi atlit
22. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan pendidikan akademis atlit
23. Membuat laporan pertriwulan perkembangan prestasi/ akademis atlit kepada kepala dinas dan instansi terkait.

Adapun cabang olahraga pada Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga

Mahasiswa (PPLM) sebanyak 10 (sepuluh) Cabang Olahraga yaitu:

1. Cabang Olahraga Dayung
2. Cabang Olahraga Angkat Berat
3. Cabang Olahraga Sepak Takraw
4. Cabang Olahraga Pencak Silat
5. Cabang Olahraga Gulat
6. Cabang Olahraga Golf
7. Cabang Olahraga Atletik
8. Cabang Olahraga Panahan
9. Cabang Olahraga Tinju
10. Cabang Olahraga Taekwondo

Adapun beberapa event yang pernah diikuti beserta prestasi yang diraih oleh atlet PPLP maupun PPLM adalah sebagai berikut :

1. PON Riau 2012 cabang olahraga Dayung memperoleh 7 Emas, 5 Perak, 8 Perunggu dari 24 Medali yang diperebutkan dan Tim Dayung Riau menjadi Juara Umum.
2. PON Riau 2012 cabang Olahraga Angkat Berat memperoleh 1 Emas, 3 Perak 1 Perunggu.
3. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Atletik memperoleh 1 emas, 3 Perak, 2 Perunggu
4. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Pencak Silat 2 Emas
5. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Sepak Takraw 1 Perak
6. Juara Umum Dragon Boat Internasional di Padang tahun 2010
7. Asian Games 2010 di Guang Zhou China memperoleh 3 medali emas dan 3 medali perak
8. Kejurnas Angkat Besi Remaja/ Yuniior dan Angkat Berat Yuniior Tahun 2011 Di Jakarta memperoleh medali 4 emas dan 7 Perak
9. Kejurnas Atletik Asean Yuniior Championship di Thailand 1 Perunggu
10. Kejurnas antar PPLP Panahan di Surabaya Tahun 2010 3 Emas, 5 perak, 3 perunggu
11. Kejurnas Gulat antar PPLM Tahun 2010 di Bandung 1 Perak, 1 Perunggu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Identitas Responden

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka diupayakan dapat menggali informasi sebanyak-banyaknya dari responden apa-apa yang dibutuhkan dalam penelitian. Hal ini mempermudah dalam menentukan faktor-faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian. Berikut penulis sajikan identifikasi responden meliputi tingkat umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Tingkat umur merupakan salah satu tolak ukur yang penting untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum orang-orang yang berusia muda atau produktif akan memiliki kemampuan yang lebih besar jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua, apabila pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga atau energi yang besar, hal ini juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut.

Disamping itu orang yang berusia muda lebih energik dan lebih kreatif dalam bekerja serta mempunyai kemampuan yang lebih tinggi. Sementara bagi mereka yang berusia lanjut atau tua pengalaman merupakan hal yang terbaik yang senantiasa dijadikan bahan untuk melakukan tindakan, sehingga cenderung lembut dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat umur responden dalam penelitian

ini dapat di lihat dari tabel barikut:

Tabel 5.1 : Klasifikasi Responden dilihat dari Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	21	46,67 %
2	31 – 40	10	22,22 %
3	41 – 50	12	26,67 %
4	51 – 60	2	4,44 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data: *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden di kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau sebagian besar berusia antara 20-30 tahun yakni sebanyak 21 orang atau sebesar 46,67% dari keseluruhan responden. Kemudian disusul responden yang berusia antara 41-40 tahun yakni sebanyak 12 orang atau sebesar 26,67% dan diikuti oleh responden yang memiliki usia 30-40 tahun yakni sebanyak 10 orang atau sebesar 22,22% selanjutnya diikuti oleh responden yang memiliki usia antara 50-60 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 4,44%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang ada pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau pada umumnya mempunyai usia yang masih muda. Dengan usia responden yang masih produktif tersebut akan mampu untuk meningkatkan aktivitas atau dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengingat usia yang sangat produktif tentu akan mempunyai kemampuan yang lebih maksimal dalam bekerja. Dalam hal ini semangat untuk menjawab quisioner maupun pertanyaan-pertanyaan yang peneliti tanyakan berkaitan dengan bagaimana kinerja pegawai pada kantor kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan tolak ukur dalam kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat dari tingkat daya tahan tubuh. Pada umumnya jenis kelamin perempuan akan lebih lemah daya tahan tubuhnya dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

Untuk melihat komposisi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai bahan perbandingan pada pegawai kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat dari tabel berikut:

Tabel 5.2 : Klasifikasi Responden dilihat dari Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	32	71,11 %
2	Wanita	13	28,89 %
Jumlah		45	100 %

Sumber: *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki yaitu berjumlah 32 orang atau sebesar 71,11% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 28,89%. Kenyataan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana tingkat jam kerja pria lebih banyak dan leluasa jika dibandingkan dengan wanita.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan pegawai diharapkan semakin tinggi ilmu, skill dan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Untuk mengetahui klasifikasi responden dilihat dari tingkat pendidikan pegawai kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 : Klasifikasi Responden dilihat dari Tingkat Pendidikan Pegawai

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA/ Sederajat	28	62,22 %
2	Diploma III	2	4,44 %
3	Strata Satu (SI)	12	26,67 %
4	Magister (S2)	3	6,67 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber: *Data Olahan 2012*

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden di kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau pada umumnya mempunyai pendidikan SLTA/ Sederajat yaitu sebanyak 28 orang atau sekitar 62,22% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 12 orang atau sebesar 26,67%. Disusul oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister sebanyak 3 orang atau 6,67% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Muda/ Diploma sebanyak 2 orang atau sebesar 4,44% dari keseluruhan jumlah responden.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kemampuan responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penulis tidak diragukan lagi kemampuannya, karena responden pada umumnya mempunyai pendidikan SLTA/ Sederajat, sehingga hasil dan penelitian dapat diuji kebenarannya. Disamping itu dengan banyaknya yang masih tamatan SLTA/ Sederajat juga akan mempengaruhi terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Lamanya seorang bekerja tentu saja sangat mempengaruhi dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan mempunyai masa kerja yang cukup lama dan pengalaman yang berbeda-beda, sehingga kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan semakin terlihat. Untuk mengetahui klasifikasi responden dilihat dari masa kerja responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.4 : Klasifikasi Responden dilihat dari Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 4	32	71,11 %
2	6 – 10	1	2,22 %
3	11 – 15	-	-
4	16 – 20	3	6,67 %
5	21 – 30	9	20 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data : *Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, Data Olahan 2012*

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai merupakan pegawai yang memiliki masa kerja antara 0-4 tahun yaitu berjumlah 32 orang atau 71,11%, kemudian disusul yang mempunyai masa kerja dari 21-30 tahun berjumlah 9 orang atau 20% diikuti responden yang mempunyai masa kerja 16-20 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 6,67% serta responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,22%.

Dari tabel diatas dapat juga disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau merupakan pegawai baru yang masih minim pengalaman, tentu ini juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2. Analisis Indikator Variabel Penelitian

Adapun aspek-aspek yang menjadi indikator untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yaitu mengacu kepada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) meliputi: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Untuk mengetahui hasil angket dari masing-masing indikator dapat dilihat pada pembahasan berikut:

5.2.1. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas, untuk melihat tanggapan responden dari indikator kesetiaan dapat kita lihat pada tabel-tabel hasil angket sebagai berikut:

Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga pada Pekerjaannya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	23	51,11%
2	Kurang Baik	14	31,11 %
3	Tidak Baik	8	17,78 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan yang diberikan pegawai pada pekerjaannya Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 51,11% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 14 orang atau 31,11% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban

Tidak Baik sebanyak 8 orang atau 17,78% responden.

Dari hasil penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Baik ini menandakan kinerja pegawai sudah baik. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pegawai menggantungkan hidupnya dari gaji mereka bekerja pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau. Hal ini diperkuat lagi oleh jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan yang peneliti tanyakan pada saat wawancara, banyak juga ditemukan jawaban kalau pegawai memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya ini. Peneliti juga mengutip hasil dari wawancara dengan salah seorang pegawai Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga sebagai berikut:

“Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dilaksanakan dengan baik” (Iskandar, S.Pd, Tanggal 24 September 2012)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kecintaannya dalam menjalankan fungsi dan jabatannya dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kecintaan Pegawai dalam menjalankan fungsi dan Jabatannya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	22	48,89 %
2	Kurang Baik	14	31,11 %
3	Tidak Baik	9	20 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa mayoritas mengatakan tingkat kecintaan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam kategori Baik yaitu sebanyak 22 orang atau 48,89% responden, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 14 orang atau 31,11% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik

sebanyak 9 orang atau 20% responden.

Dari hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase yang memilih baik menunjukkan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalani dengan demikian akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Namun dari pengamatan yang peneliti lakukan berbeda dengan hasil responden, dari pengamatan dilapangan bahwa banyak pegawai yang kurang memiliki kecintaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Banyak pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas pegawai dilimpahkan kepada tenaga honorer, sedangkan pegawai sibuk dengan membaca koran dan internetan dan ngobrol dengan sesama pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.

Tentunya hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini hasil yang di capai yaitu kurang maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kesetiaan pegawai kapada lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Mengenai Kecintaan Pegawai terhadap Lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	33	73,33 %
2	Kurang Baik	11	24,44 %
3	Tidak Baik	1	2,22 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa kecintaan pegawai terhadap lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau Pegawai dalam kategori Baik yaitu sebanyak 33 orang atau 73,33%

responden, sedangkan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 1 orang atau 2,22% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab kecintaan pegawai terhadap lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga baik menurut peneliti hal ini adalah wajar mengingat responden merupakan pegawai pada Lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau tersebut.

Namun dari pengamatan peneliti melihat bahwa kesetiaan pegawai terhadap lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih rendah hal ini dibuktikan dengan kurangnya partisipasi pegawai dalam mewakili Dispora Riau untuk mengikuti lomba-lomba antar Institusi/Lembaga di Provinsi Riau. Padahal indikator kesetiaan merupakan hal yang penting bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk mengetahui Rekapitulasi jawaban responden dari indikator Kesetiaan dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kesetiaan

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Kesetiaan Pegawai Pada Pekerjaannya.	23	14	8	45
2	Mengenai Tingkat kecintaan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya	22	14	9	45
3	Mengenai tingkat kesetiaan pegawai terhadap Lembaga UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	33	11	1	45
Jumlah Rata-Rata		26	13	6	45
Persentase (%)		57,78	28,89	13,33	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat kita lihat mayoritas dari responden

menjawab kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dari indikator Kesetiaan masih dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 26 orang atau 57,78% responden yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** yaitu sebanyak 13 orang atau 28,89% responden, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 6 orang atau 13,33% dari keseluruhan responden.

Dari data di atas dapat kita ketahui pilihan jawaban Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden, ini adalah hal yang wajar karena seluruh responden bekerja pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau. Namun dari fakta yang ada dilapangan berbeda dari hasil responden. Dari hasil pengamatan peneliti dilapangan keadaan kesetiaan pegawai masih tergolong rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang responden, beliau mengatakan:

“Secara umum kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan baik, namun ada sebagian pegawai yang masih memiliki pekerjaan di luar dari bekerja pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.” (Drs. Rusdianto Rauf, Tanggal 24 Oktober 2012)

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ada sebagian pegawai yang memiliki pekerjaan diluar bekerja pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau, ada pun pekerjaan pegawai diluar bekerja pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga diantaranya menjadi Kontraktor, Pimpinan sebuah perusahaan, serta ada juga yang berkebun sawit. Hal ini akan mempengaruhi kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

5.2.2 Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan senggihan PNS yang bersangkutan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan kantor dan aktifitas yang dilakukan sangat memerlukan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk memecahkan berbagai persoalan yang dialami oleh pimpinan kepada bawahan.

Tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai bisa berupa ilmu pengetahuan, pengalaman, masa kerja yang lama dan tingkat pendidikan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawab bagi pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari tingkat kemampuan dan tingkat keahlian untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan kantor yang telah dilakukan oleh seorang pegawai, dengan demikian tingkat keahlian sangat menentukan kemampuan seseorang pegawai dalam menghadapi berbagai macam permasalahan yang dihadapi dapat terlaksana dengan baik, sehingga tujuan dan sasaran pekerjaan itu dapat tercapai. Semakin ahli seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin baik hasil yang dikerjakannya. Demikian juga sebaliknya semakin tidak memiliki keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas maka semakin tidak maksimal hasil yang diraih. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keahlian Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	37,78 %
2	Kurang Baik	19	42,22 %
3	Tidak Baik	9	20 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa prestasi kerja dilihat dari keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 42,22% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 20% responden.

Berdasarkan data diatas dimana sebagian besar responden menilai bahwa keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masih tergolong rendah. Kurangnya keahlian ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai dengan beban dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh salah seorang responden yang mengatakan :

“Saya adalah lulusan Sarjana Hukum, namun disini saya bekerja menjadi asisten pelatih cabang olahragara Angkat Berat”. (Niken Yusandri, SH, Tanggal 24 September 2012).

Selain itu keengganan dari sebagian pegawai untuk bisa mengikuti kursus atau pelatihan. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai UPT Pelatihan pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja yang dimiliki pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	40 %
2	Kurang Baik	20	44,44 %
3	Tidak Baik	7	15,56 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pengalaman yang dimiliki pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 18 orang atau 40% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 7 orang atau 15,56% responden.

Dari penelitian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh pegawai masih tergolong rendah, hal ini disebabkan hampir sebagian besar pegawai memiliki masa kerja yang relatif baru yakni kurang dari 4 tahun. Tentunya dengan masa kerja yang relatif masih baru, tentunya akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut:

“Saya diangkat menjadi pegawai Dispora Riau dan ditempatkan pada kantor UPT pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau yaitu pada tahun 2009”. (Cahyadi, S.Sos, Tanggal 24 September 2012)

Hal lain yang menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam melaksanakan pekerjaannya adalah terdapat perbedaan latar belakang pendidikan pegawai dengan beban dan

tanggung jawab yang dilaksanakannya. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai kemampuan pegawai kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	40 %
2	Kurang Baik	19	42,22 %
3	Tidak Baik	8	17,78 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 42,22% dari keseluruhan jumlah responden menjawab demikian. Selanjutnya responden yang menjawab paling sedikit yaitu menjawab Tidak Baik sebanyak 8 orang atau 17,78% responden.

Dari penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baiknya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini disebabkan oleh keengganan pegawai untuk mengikuti kursus atau pun pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Hal ini tentu sangat menghambat pencapaian kinerja. Pegawai seharusnya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian diatas dari pengamatan peneliti banyak memang pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang selesai tidak berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Seperti yang peneliti

amati ketika pegawai membuat laporan berkala tentang pelaporan pajak Pusat Pendidikan dan Latihan Pelajar (PPLP) yang seharusnya bisa dikerjakan dalam satu hari menjadi 3 (tiga) hari. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator Prestasi Kerja dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12 : Rekapitulasi Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaannya

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	17	19	9	45
2	Mengenai Tingkat Pengalaman kerja Pegawai	18	20	7	45
3	Mengenai Kemampuan Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaan	18	19	8	45
Jumlah Rata-Rata		18	19	8	45
Persentase (%)		40	42,22	18,78	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi di atas mayoritas responden menjawab Kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari indikator Prestasi Kerja masih dalam kategori **Kurang Baik**, hal ini ditandai dengan sebanyak 19 orang atau 42,22% responden menjawab demikian, kemudian diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** sebanyak 18 orang atau 40% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya sebanyak 8 orang atau 18,78% dari keseluruhan jumlah responden.

Dari data di atas dapat kita lihat mayoritas responden menyatakan kinerja pegawai kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari

indikator Prestasi kerja masih dalam kategori Kurang Baik, Hal ini juga ditandai dengan masih minimnya prestasi yang dapat oleh atlit binaan dari PPLP dan PPLM yang dikelola oleh UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau. Berdasarkan data yang peneliti terima dari 14 (dua belas) cabang olahraga yang dibinah oleh UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau yang ikut pada Pekan Olahraga Nasional (PON) XVIII yang baru saja dilaksanakan hanya 5 cabang olahraga saja yang memenuhi target, sedangkan selebihnya belum memenuhi target. Adapun cabang olahraga yang memenuhi target dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13 : Perolehan Medali Atlet PPLP dan PPLM Provinsi Riau pada PON XVIII di Provinsi Riau tahun 2012

No	Cabang Olahraga	Medali			Target
		Emas	Perak	Perunggu	
1	Dayung	7	5	8	7 Emas
2.	Angkat Berat	1	3	1	2 Emas
3.	Angkat Besi	2	0	0	2 Emas
4.	Atletik	1	3	2	2 Emas
5.	Golf	0	0	3	1 Emas
6.	Gulat	0	0	4	2 Emas
7.	Panahan	1	0	0	1 Emas
8.	Pencak Silat	2	0	1	2 Emas
9.	Renang	2	1	4	2 Emas
10.	Senam	1	3	2	2 Emas
11.	Sepak Takraw	0	1	0	3 Emas
12.	Taekwondo	0	1	6	3 Emas
13.	Tenis Lapangan	1	1	2	2 Emas
14.	Tinju	0	1	2	1 Emas

Sumber : *UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau*

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau *pertama* masih adanya keengganan sebagian besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. *Kedua* kurangnya prestasi kerja

disebabkan oleh ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. *Ketiga* masa kerja pegawai yang relatif rendah yakni kurang dari 4 tahun. Peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan salah seorang pelatih sebagai berikut:

“Kemampuan pelatih dalam melaksanakan tugas kepelatihan masih dirasa kurang, hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatih mengikuti pelatihan/training kepelatihan. Kurangnya pemahaman pelatih dalam hal kepelatihan hal ini disebabkan oleh sebagian besar pelatih merupakan berasal dari atlit yang berprestasi yang diangkat menjadi pegawai dan tidak berasal dari lulusan kepelatihan.” (Indah Irawati, S.Sos, Tanggal 24 Oktober 2012).

5.2.3 Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan. Untuk melihat tanggapan responden dari indikator tanggung jawab yaitu tanggung jawab pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	14	31,11 %
2	Kurang Baik	20	44,44 %
3	Tidak Baik	11	24,44 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20

orang atau 44,44% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 14 orang atau 31,11% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 11 orang atau 22,44% responden.

Dari hasil responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa masih rendanya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Kurang nya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, lemahnya pengawasan dari pimpinan serta kurangnya ketegasan pimpinan terhadap pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pengamatan peneliti ketika berada dilokasi yakni banyaknya pekerjaan yang terbengkalai yang seharusnya bisa diselesaikan 1 (satu) hari menjadi berhari-hari akibat pegawai yang acuh terhadap pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas pokoknya. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga honorer. Seringnya pimpinan tidak berada ditempat. Banyaknya pegawai yang pada jam kerja berada masih di kantin untuk makan-makan dan bercerita-cerita. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan maupun hasil kerja yang diperoleh.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana Tanggung Jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakan pada UPT Pelatihan pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	33,33 %
2	Kurang Baik	20	44,44 %
3	Tidak Baik	10	22,22 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilakukan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik sebanyak 10 orang atau 22,22% responden.

Dari hasil responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar Pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dimiliki. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilakukannya ini bisa disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pimpinan serta ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab yang masih kurang. Peneliti mengutip hasil wawancara dengan salah satu pegawai honorer sebagai berikut :

“Setiap hari kami selalu mengerjakan banyak pekerjaan, diantaranya juga ada pekerjaan pegawai yang kami kerjakan, seperti membuat buku pedoman rencana kerja, menyusun surat keputusan pengangkatan PPTK, menyusun rencana Try Out, Membuat Buletin”. (Ikhasan Fitra MW, Tanggal 25 September 2012)

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung

jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai terhadap Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	24,44 %
2	Kurang Baik	21	46,67%
3	Tidak Baik	13	28,89 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 46,67% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 13 orang atau 28,89% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik sebanyak 11 orang atau 24,44% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa tanggung jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah. Dari pengamatan peneliti banyak barang-barang yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak diletakan pada tempatnya, serta kurangnya perawatan terhadap sarana dan prasaran yang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannnya. Hal ini terjadi disebabkan oleh kesadaran pegawai akan memiliki yang masih kurang. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator

Tanggung Jawab dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya	14	20	11	45
2	Mengenai Tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerjanya	15	20	10	45
3	Tanggung jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakannya	11	21	13	45
Jumlah Rata-Rata		14	20	11	45
Persentase (%)		31,11	44,44	24,44	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai dari indikator tanggung jawab masih dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari jumlah keseluruhan responden mengatakan demikian. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** sebanyak 14 orang atau 31,11% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya sebanyak 11 orang.

Dari data di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai masih rendah hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu *pertama* kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, *kedua* lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai, *ketiga* ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang bermasalah masih kurang. Dari pengamatan peneliti dilapangan banyak pegawai yang pada jam kerja berada di kantin, ada juga yang sibuk dengan membaca koran, bercerita-cerita didalam ruangan, serta banyaknya

pekerjaan yang dilimpahkan kepada tenaga honorer. Peneliti juga mengutip hasil dari wawancara dengan salah seorang pegawai Bagian Tata Usaha sebagai berikut:

“Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan hal yang mutlak bagi pegawai karena juga akan mengangkut pertanggungjawaban terhadap hasil kerja yang di peroleh, akan tetapi yang sering terjadi adalah seringnya melempar tanggung jawab dalam pekerjaan, kalau hasilnya baik maka sering menganggap itu adalah hasil kerjanya dan dia bertanggung jawab namun jika hasilnya kurang baik maka semua saling lempar tanggung jawab ditambah lagi dengan lemahnya pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai.” (H. Basrial, S.Sos, Tanggal 24 September 2012)

Dari tanggapan responden di atas dapat kita simpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang telah dilakukannya, jika hasilnya baik baru diakui, tentunya dengan perilaku seperti ini sangat tidak baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena akan menimbulkan perpecehan diantara sesama pegawai.

5.2.4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan. Ketaatan pegawai dalam mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan baik oleh peraturan perundang-undangan maupun pimpinan akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dari indikator Ketaatan dapat kita liat pada tabel berikut:

Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	19	42,22 %
2	Kurang Baik	20	44,44 %
3	Tidak Baik	6	13,33 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 19 orang atau 42,22% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 6 orang atau 13,33% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan kurangnya pegawai mentaati peraturan yang ada pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau, hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung dimana masih ada pegawai yang jarang di kantor saat jam kerja, banyaknya pegawai yang tidak ikut upacara apel pagi pada setiap harinya, hal ini terlihat dari absensi pegawai setiap pagi, serta kurangnya pegawai dalam mentaati ketentuan dalam pemakaian baju dinas pegawai. peneliti juga mengutip hasil dari wawancara dengan Kepala Sub bagian Tata Usaha sebagai berikut:

“Ketaatan pegawai mengikuti peraturan masih sangat kurang terutama dalam mengikuti upacara apel pagi, dari data yang ada hampir setiap hari selalu ada pegawai yang tidak mengikuti upacara apel pagi dengan berbagai alasan”.(Dra. Alfianim, Tanggal 24 Oktober 2012)

Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan ini akan mempengaruhi

terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap pimpinan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Pimpinan di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	22	48,89 %
2	Kurang Baik	14	31,11 %
3	Tidak Baik	9	20 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan ketaatan pegawai terhadap pimpinan di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam kategori Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 48,89% dari keseluruhan jumlah responden diikuti dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 14 orang atau 31,11% dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 20% responden.

Dari hasil responden diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menjawab ketaatan pegawai terhadap pimpinan tergolong Baik. Peneliti menganggap wajar karena berhubungan dengan penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut. Pimpinan merupakan yang menentukan penilaian terhadap kinerja pegawai yakni dengan menggunakan DP3 yaitu hasil kinerja pegawai dalam waktu 1 (satu) tahun. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kehadiran pegawai pada Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	40 %
2	Kurang Baik	17	37,78 %
3	Tidak Baik	10	22,22 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kehadiran pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 10 orang atau 22,22% responden.

Namun dari hasil tinjauan peneliti lapangan berbeda dengan dari jawaban responden. Tingkat ketidakhadiran pegawai tergolong cukup tinggi hampir setiap hari selalu ada pegawai yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan. Karena absensi pegawai masih menggunakan sistem manual sehingga absen bisa diisi kapan pegawai masuk kantor, serta adanya saling menitip absen diantar sesama pegawai. Tentunya dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator Ketaatan pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Ketaatan Pegawai

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan	19	20	6	45
2	Mengenai Ketaatan pegawai terhadap Pimpinan	22	14	9	45
3	Mengenai Tingkat Kehadiran Pegawai	18	17	10	45
Jumlah Rata-Rata		20	17	8	45
Persentase (%)		44,44	37,78	17,78	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dari indikator Ketaatan masih dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari jumlah keseluruhan responden yang mengatakan demikian. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya sebanyak 8 orang atau 17,78%.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari indikator ketaatan masih tergolong baik. Hal ini harus dipertahankan oleh pegawai. Namun hal ini berbeda dengan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai yang menyatakan sebagai berikut:

“Bicara tentang peraturan dan jelas pasti ada, siapapun yang sudah menjadi pegawai negeri di kantor ini tentu sudah terikat dengan perturan, tetapi hal yang terpenting disini adalah bagaimana pelaksanaan peraturan tersebut di lapangan, namun kenyataanya banyak peraturan-

peraturan dilanggar oleh pegawai, ini juga disebabkan oleh lemahnya kesadaran pegawai dalam menyaati peraturan-peraturan yang ada serta ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.” (Drs, Rasudianto Rauf, Tanggal 24 September 2012)

Dari hasil wawancara di atas dikatakan bahwa kesadaran pegawai akan mentaati peraturan yang ada masih tergolong rendah. Ini tentunya akan berakibat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya.

5.2.5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dari Tingkat Kejujurannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat kita liat pada tabel berikut:

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kejujuran Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	35,56 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	11	24,44 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kejujuran pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam melaksanakan pekerjaannya masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 16 orang atau 35,56% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak

Baik sebanyak 11 orang atau 24,44% responden.

Dari hasil responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih tergolong rendah. Hal ini dikarenakan kurangnya saling percaya diantara sesama pegawai. Dari ketidakjujuran ini akan memunculkan saling curiga. Hal ini tentu sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam mengelola inventaris kantor pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam Mengelola Inventaris Kantor

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	37,78 %
2	Kurang Baik	21	46,67 %
3	Tidak Baik	7	15,56 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai dalam mengelola inventaris kantor pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 46,67% dari keseluruhan jumlah responden. diikuti dengan responden yang memilih menjawab Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 7 orang atau 15,56% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik ini dikarenakan kurang terbukanya sikap pegawai dalam mengelola inventaris kantor terutama berkaitan

Dengan penggunaan anggaran untuk belanja inventaris kantor serta penyalagunaan alat-alat inventaris kantor. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang tenaga honorer mengatakan sebagai berikut:

“Saya melihat bahwa pegawai masih belum terbuka dalam mengelola dan menggunakan inventaris kantor, banyaknya inventaris kantor yang menjadi milik pegawai dan digunakan untuk keperluan pribadi terutama pada waktu libur”. (Aida Yulika, SE, Tanggal 24 Oktober 2012)

Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan/ pimpinan menurut keadaan yang sebenarnya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya kepada Atasan menurut keadaan yang sebenarnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	37,78 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	10	22,22 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 10 orang atau 22,22% responden.

Dari data diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kurangnya kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya terhadap pimpinannya, hal ini biasanya yang berkaitan penggunaan alat-alat inventaris kantor seperti penggunaan mobil dinas, biaya sewa gedung, serta yang berhubungan dengan laporan penggunaan anggaran. Peneliti menemukan banyaknya kwitansi yang sudah di scan dalam komputer pegawai yang akan digunakan untuk membuat laporan kegiatan merupakan salah satu indikasi ketidakjujuran pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator Kejujuran dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kejujuran

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Kejujuran pegawai dalam menjalankan pekerjaan	16	18	11	45
2	Mengenai tingkat kejujuran pegawai dalam mengelola inventaris kantor	17	21	7	45
3	Mengenai Tingkat kejujuran dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan	17	18	10	45
Jumlah Rata-Rata		17	19	9	45
Persentase (%)		37,78	42,22	20	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dari indikator Kejujuran masih dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 19 orang atau 42,22% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya

diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya sebanyak 9 orang atau 20% responden.

Dari data diatas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai dilihat dari indikator tingkat kejujuran pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaannya masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai, Adanya sikap saling curiga diantara sesama pegawai terutama yang berkaitan dengan penggunaan anggaran dan penggunaan alat-alat inventaris kantor. Peneliti pengutip hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai sebagai berikut:

“Kejujuran merupakan modal utama dalam pergaulan. Sekali tidak jujur maka akan sulit dipercaya oleh orang lain. Pegawai kurang jujur disebabkan oleh keterbukaan antara pegawai masih kurang terutama berkaitan dengan penggunaan inventaris kantor”. (Aida Yulika, SE, Tanggal 24 Oktober 2012).

Sikap tidak jujur ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai terutama dalam hal pengelolaan keuangan.

5.2.6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kerja sama diantara pegawai maka hasil yang dicapai akan semakin optimal. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dari indikator Kerjasama pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau di bawah ini:

Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerjasama antar pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	35,56 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	11	24,44 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan semangat kerjasama antar pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 16 orang atau 35,56% responden dan responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 11 orang atau 24,44% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi diantara sesama pegawai. hal ini disebabkan sebagian besar pekerjaan pegawai berada dilapangan yakni melatih atlit. Sehingga kerjasama diantara sesama pegawai masih kurang. Peneliti mengutip hasil wawancara dengan kepala Seksi Pemuda dan Olahraga sebagai berikut:

“Kurangnya kerjasama diantara pegawai disebabkan oleh sebagian besar pegawai memiliki pekerjaan di lapangan dan lokasinya juga berbeda-beda, sebanyak 27 orang pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga merupakan pelatih dan asisten pelatih yang pekerjaannya lebih banyak dilapangan yakni di masing-masing tempat pusat latihan. (Drs. Ruhut Siringo Ringo, Tanggal 24 oktober 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sinergisitas, kemampuan dan skill yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan

Pemuda dan Olahraga Dinasi Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Mengenai Sinergisitas, Kemampuan dan Skill yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	33,33 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	12	26,67 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sinergisitas, kemampuan dan skill yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 26,67% responden.

Dari hasil penelitian peneliti menemukan bahwa tingkat sinergisitas, kemampuan dan skill antar pegawai masih rendah hal ini disebabkan oleh berbeda-bedanya masing-masing tugas pokok dan lokasi pekerjaan masing-masing pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28: Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	40 %
2	Kurang Baik	15	33,33 %
3	Tidak Baik	12	26,67 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaannya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam kategori Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 42,22% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 26,67% responden.

Banyaknya responden yang menjawab baik karena memang untuk menunjang hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan masukan dari orang lain. Apalagi sebagian pelaksanaan pekerjaan pegawai berada dilapangan sebagai pelatih, tentunya pegawai/ Pelatih diuntut untuk selalu bisa mengembangkan potensinya. sehingga masukan/ pendapat dari orang lain sangatlah diperlukan sekali demi hasil kerja yang maksimal yakni mendapatkan atlit-atlit yang berprestasi yang bisa bersaing ditingkat nasional maupun internasional. Sehingga diharapkan atlit bisa mengharumkan nama provinsi dan bahkan bangsa Indonesia. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja

pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari indikator Kerjasama dan dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kerjasama

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai semangat kerjasama yang dilakukan antar pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	16	18	11	45
2	Mengenai Sinergisitas, Kemampuan dan skill yang dilakukan oleh pegawai	15	18	12	45
3	Mengenai sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaannya	18	15	12	45
Jumlah Rata-Rata		16	17	12	45
Persentase (%)		35,56	37,78	26,67	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai dari indikator Kerjasama masih dalam kategori **Kurang Baik**, yaitu sebanyak 17 orang atau 37,78% dari jumlah keseluruhan responden mengatakan demikian. Responden yang menjawab **Baik** sebanyak 16 orang atau 35,56% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya sebanyak 12 orang atau 26,67% responden.

Dari data jawaban responden didapat kesimpulan bahwa sebagian besar responden menjawab kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dari indikator Kerjasama masih dalam kategori rendah atau kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi diantara para pegawai. minimnya

komunikasi ini dapat disebabkan oleh terlalu sibuknya pegawai dalam melaksanakan tugas yang mana sebagian besar tugasnya berada dilapangan yang jaraknya cukup jauh antara satu dengan yang lainnya. Padahal tingkat kerjasama yang tinggi diantara pegawai akan memudahkan komunikasi serta akan lebih mampu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan yang ada.

5.2.7 Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan. Untuk mengetahui tanggapan responden dari indikator Prakarsa yakni mengenai inisiatif yang dilakukan oleh pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Mengenai inisiatif yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	13	28,89 %
2	Kurang Baik	15	33,33 %
3	Tidak Baik	17	37,78%
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan inisiatif yang dilakukan pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam melakukan tugasnya masih dalam katerogori Tidak Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 37,78% dari keseluruhan jumlah responden yang menjawab demikian. diikuti dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit yaitu

responden yang memilih jawaban Baik sebanyak 13 orang atau 28,89 % responden.

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hanya menunggu perintah dari pimpinan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan perhatian pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi. Selanjutnya untuk tanggapan responden mengenai sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	35,56 %
2	Kurang Baik	17	37,78 %
3	Tidak Baik	12	26,67 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 37,78% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 16 orang atau 35,56% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 26,67% responden.

Dari data diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar pegawai masih takut terhadap perubahan-perubahan dari sistim yang lama kepada sistim

yang baru, hal ini terlihat ketika beberapa pegawai mengomentari absen elektronik yang akan diberlakukan pada tahun yang akan datang. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang dipandang perlu dan berguna kepada atasan baik diminta maupun tidak diminta sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.32 : Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang dipandang perlu dan berguna kepada atasan baik diminta maupun tidak diminta yang berhubungan dengan pekerjaannya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	37,78 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	10	22,22 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai dalam memberikan saran yang dipandang perlu dan berguna kepada atasan baik diminta maupun tidak diminta yang berhubungan dengan pekerjaannya masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden. diikuti responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Baik sebanyak 10 orang atau 22,22% responden.

Dari hasil responden diatas banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik disebabkan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan yang berakibat kurang mampunya pegawai dalam memberikan saran yang dipandang

perlu dan berguna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai hanya menuggu instruksi dari pimpinan tanpa mau memberikan saran pendapatnya. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai dari indikator Prakarsa dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Prakarsa

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Inisiatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	13	15	17	45
2	Mengenai Sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya	16	17	12	45
3	Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran kepada atasan baik diminta maupun tidak diminta sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	17	18	10	45
Jumlah Rata-Rata		15	17	13	45
Persentase (%)		33,33	37,78	28,89	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari indikator Prakarsa masih dalam kategori **Kurang Baik**, yaitu sebanyak 17 orang atau 37,78% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu sebanyak 13 orang atau 28,89% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab tingkat inisiatif pegawai secara keseluruhan masih tergolong rendah. Pegawai

cenderung menunggu perintah dari pada mengambil inisiatif. Dari penelitian dilapangan ada beberapa faktor yang mengakibatkan kurangnya inisiatif pegawai terhadap pekerjaan disebabkan akibat kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai terutama pegawai yang berprestasi. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

“Disini inisiatif pegawai dalam bekerja sangat kurang sekali, kebanyakan pegawai dalam bekerja menunggu instruksi dari kepala UPT, jika kepala UPT tidak berapa ditempat pegawai sering lalai dalam melaksanakan pekerjaannya” (Drs. H. Mukhlis MR M.Si, 24 September 2012)

Dari kutipan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

5.2.8 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas, untuk melihat tanggapan responden dari indikator Kepemimpinan dapat kita lihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.34 : Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	37,78 %
2	Kurang Baik	20	44,44 %
3	Tidak Baik	8	17,78 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden mengatakan kepemimpinan Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam

kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 17 orang atau 37,78% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik sebanyak 8 orang atau 17,78% responden.

Dari hasil responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih kurang baik. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi serta kepedulian pimpinan terhadap pegawai, sehingga pada saat melaksanakan pekerjaan pegawai merasa tertekandan tidak nyaman. Dari beberapa wawancara yang peneliti lakukan, pimpinan dalam mangambil keputusan atau kebijakan sering memutuskan sendiri tanpa mengadakan musyawarah dengan para pegawainya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan dalam menggugah semangat dan menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35 : Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan dalam menggugah semangat dan menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	13	28,89 %
2	Kurang Baik	17	37,78 %
3	Tidak Baik	15	33,33 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pimpinan dalam menggugah semangat dan menggerakkan bawahannya dalam

melaksanakan tugas pada UPT pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 37,78% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang memilih jawaban Baik sebanyak 13 orang atau 28,89% responden.

Dari pengamatan peneliti di lapangan memang sangat kurang pimpinan dalam menggugah semangat bawahannya, dari pembicaraan peneliti dengan beberapa responden mengatakan bahwa kurangnya pimpinan bisa memberikan dororan dan menggugah semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sikap Pimpinan dalam menyelesaikan masalah di UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.36 : Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan dalam menyelesaikan Masalah pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	33,33 %
2	Kurang Baik	18	40 %
3	Tidak Baik	12	26,67 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pimpinan dalam menyelesaikan suatu masalah pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih dikategorikan Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 40%. diikuti responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau

33,33% dan responden yang menjawab Tidak Baik berjumlah 12 orang atau 26,67%.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan sikap pimpinan dalam menyelesaikan masalah cenderung tertutup, ketika ada masalah pimpinan sering mengambil keputusan sendiri tanpa dimusyawarakan dengan pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator pembinaan kedisiplinan dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.37 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kepemimpinan Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau	17	20	8	45
2	Mengenai sikap Pimpinan dalam menggugah semangat dan menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya	13	17	15	45
3	Mengenai sikap Pimpinan dalam menyelesaikan suatu masalah	15	18	12	45
Jumlah Rata-Rata		15	18	12	45
Persentase (%)		33,33	40	26,67	100 %

Sumber : *Data Olahan 2012*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan kinerja pegawai dari indikator Kepemimpinan masih dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari jumlah keseluruhan responden yang mengatakan demikian. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** sebanyak 15 orang atau 33,33% responden dan

yang menjawab *Tidak Baik* yaitu hanya sebanyak 12 orang atau 26,67% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai dilihat dari indikator kepemimpinan masih dikategorikan rendah. Hal ini sejalan dengan pengamatan yang peneliti lakukan, dari pengamatan yang meneliti lihat kurangnya interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan yang cenderung tertutup. pimpinan baru bicara dengan pegawai jika ada keperluan yang berkaitan dengan pekerjaan. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

“Kepemimpinan seseorang memang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya, contohnya saja sekarang, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai, serta jaranganya pimpinan berada ditempat mengakibatkan pegawai kurang serius dalam melaksanakan pekerjaannya.” (Drs. Ruhut Siringoringo, Tanggal 17 September 2012)

Dari kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi kinerja anggotanya, kurangnya perhatian dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai sangat besar pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting menentukan keberhasilan kinerja suatu instansi.

5.3. Pembahasan

Setelah menjelaskan hasil penelitian dari angket, observasi, dan wawancara dalam penjelasan di atas, maka berikut ini akan di jelaskan pembahasan tentang hasil rekapitulasi dari keseluruhan penelitian terhadap kinerja

pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut:

5.3.1. Rekapitulasi Keseluruhan Questioner

Adapun hasil Rekapitulasi jawaban responden dari seluruh indikator yang meneliti tanyakan kepada pegawai melalui questioner dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.38: Rekapitulasi Keseluruhan Questioner.

No	Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	KB	TB	
1	Kesetiaan	26	13	6	45
2.	Pretasi Kerja	18	19	8	45
3.	Tanggun Jawab	14	20	11	45
4	Ketaatan	20	17	8	45
5	Kejujuran	17	19	9	45
6.	Kerjasama	16	17	12	45
7.	Prakarsa	15	15	13	45
8.	Kepemimpinan	15	18	12	45
Jumlah Rata-rata		18	17	10	45
Persentasi (%)		40	37,78	22,22	100 %

Sumber : *Data olahan 2011*

Dari tabel di atas setelah setiap data di olah dan dicari rata-rata serta dicari persentasenya kemudian dapat kita lihat hasilnya bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau secara keseluruhan masih dalam keadaan **Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah responden menjawab demikian. Sedangkan yang mengatakan kinerja pegawai masih **Kurang Baik** yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 37,78% dari keseluruhan responden, dan yang mengatakan kinerja pegawai **Tidak Baik** sebanyak 10 orang atau sebesar 22,22%.

Dari data diatas menunjukan bahwa tidak terlalu jauh perbedaan antara responden yang memilih Baik dengan responden yang memilih tidak baik. Ini menunjukan bahwa kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau masih tergolong rendah.

Dari hasil pembahasan terdapat delapan indikator yang menjadi penilaian kinerja pegawai, akan tetapi setelah peneliti menyebarkan angket dan melakukan obeservasi, beberapa dari indikator kedelapan faktor tersebut tidak berjalan semestinya pada Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, masing-masing faktor mendapatkan poin yang cukup beragam dari pilihan jawaban Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedelapan faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi pelaksanaan dan penerapan dari setiap indikator tersebut belum berjalan dengan baik dan masih perlu pembenahan lagi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dan untuk mengetahui faktor yang menghambat kinerja pegawai serta mengetahui kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan melihat dari berbagai uraian yang telah dijelaskan di atas tadi dalam penelitian ini, maka pada akhir bab ini penulis berikan kesimpulan dimana hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa “Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau antara Lain :

1. Dari penelitian yang dilakukan bahwa variabel yang penulis ajukan kepada responden untuk menganalisis kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yaitu meliputi Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Maka dari hasil penelitian tersebut dapat kita lihat hasilnya yakni hasil rata-rata rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau yang menyatakan Baik berjumlah 18 orang atau 40 % yang menyatakan Kurang Baik berjumlah 17 orang atau 37,78 % dan yang mengatakan tidak baik berjumlah 12 orang atau 26,67 %.

2. Tanggung Jawab merupakan indikator yang paling rendah dalam penilaian terhadap kinerja pegawai dengan responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 20 orang atau 44,44% dari 45 orang total jumlah keseluruhan responden.
3. Kesetiaan merupakan indikator yang paling baik dalam penilaian terhadap kinerja pegawai dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 26 orang atau sebesar 57,78 % dari total jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.
4. Dari pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih tergolong rendah. Terutama dalam hal Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Kejujuran dan dan Kepemimpinan.
5. Prestasi Kerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau masih rendah. Ada 3 (tiga) faktor yang menyebabkannya yaitu : *pertama* ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. *Kedua* masih adanya keengganan sebagian besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. *Ketiga* masa kerja pegawai yang relatif masih rendah yakni kurang dari 4 tahun.
6. Tanggung Jawab pegawai rendah disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan serta kurang tegasnya pimpinan dalam mengambil tindakan

sehingga pegawai bisa berbuat semaunya.

7. Ketaatan pegawai terhadap peraturan maupun pimpinan masih kurang, Hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai serta banyaknya pegawai yang tidak berada kantor pada jam kerja. Rendanya ketaatan pegawai disebabkan oleh ketegasan pimpinan dalam menindak pegawai yang tidak mengikuti peraturan masih lemah.
8. Tingkat Kejujuran pegawai masih rendah terutama yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tanggapan responden terhadap kejujuran pegawai yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 42,22% mengatakan Tingkat Kejujuran pegawai masih Kurang Baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam mengawasi pegawai.
9. Prakarsa yang rendah diantara pegawai disebabkan oleh kurangnya pemberian wewenang dari pimpinan kepada bawahan, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, serta komunikasi yang kurang baik antara pegawai dengan pimpinan
10. Rendahnya kepercayaan pegawai terhadap pimpinan disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawainya, serta kurangnya bisanya pimpinan memberikan contoh dan dorongan untuk menggugah semangat pegawai dalam bekerja.

6.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai sumbangsih terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas

Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau antara lain :

1. Dalam mencapai kinerja pegawai yang terarah, tertib dan tepat sasaran hendaknya kemampuan pegawai lebih ditingkatkan lagi melalui pendidikan dan latihan serta disiplin kerja pegawai perlu mendapat perhatian agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan sasaran kerja dan efektifitas kerja pegawai dapat terlihat kemajuan.
2. Untuk mengantisipasi hambatan dalam mencapai kinerja pegawai, hendaknya seseorang atasan harus mampu mengetahui kemampuan bawahannya dalam melakukan pekerjaan dan pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, akan pekerjaan itu dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Untuk meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan perhatian dan pengawasan pimpinan sangatlah mempengaruhi, dengan adanya perhatian serta pengawasan dari pimpinan maka kesadaran pegawai akan tanggung jawab bisa ditingkatkan sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau.
4. Diperlukannya suasana lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan harmonis yang akan mempengaruhi kecintaan, semangat kerja serta meningkatkan prestasi kerja sehingga apa yang menjadi visi dan misi pada kantor UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau bisa terwujud.
5. Kerjasama diantara pegawai perlu ditingkatkan supaya hasil yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik dan optimal.

6. Inisiatif pegawai perlu ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
7. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya, pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai.
8. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai perlu ditingkatkan, baik komunikasi dalam bentuk formal maupun non formal seperti diluar jam kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara,. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak Aditama, 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen penelitian*. Jakarta : Reka Cipta, 2002.
- Bedjo Siswanto, 2000, “*Manajemen Tenaga Kerja*”, Sinar Baru, Bandung.
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rodaskraya, Bandung.
- Manullang, M. 1998. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1997. *Manajemen Personalia*. Bandung. Alumni Bandung.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta:CV Haji Masagung. 1991
- Notoatmodjo, Soekodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta.
- Pasalong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pabundu, Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara: Jakarta. 2006
- Poernomo, Hadi., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka Binaman.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ranupangojo. Heijrachaman dan Saud Husman, 1998. *Manajemen Personalia*. Yogvakarta. BPFE.
- Robbins, Stephen P, 2000, *Perilaku Organisasi*, PT.Prenhallindo, Jakarta

- _____, 2003, *Perilaku Organisasi*, PT.Prenhallindo, Jakarta
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publisher.
- Simamora, Herry., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siswanto, H.B, 2005, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiono 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah., 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoyib Armanu. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. 2005
- Tjokroaminodjojo, Bintoro., 1995, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Utomo, K.W. 2002. *Kecenderungan kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan hubungannya dengan organizational citizen- ship behavior, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja*. Journal Riset Ekonomi dan Manajemen. Surabaya. Vol. 2.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi., 1997. *Azas-Azas Manajemen*. Jakarta. Renika Cipta.

SUMBER LAINYA

Al Quran Surat Al-An 'am Ayat 135

Al Quran Surat At-Taubah Ayat 105

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Lembar Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902

Lembar Negara Tahun 2000 Nomor 80, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3968

Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2009, Tentang Urain Tugas Dinas Pemuda dan Olahgara